CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 1418

GROUPE : RÉHABILITATION ET THÉRAPIE

ET

AGENTS DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS

DATE D'EXPIRATION : le 31 octobre 1992

TABLE DES MATIÈRES

Article		Page
	Préambule	1
1	Définitions	1
2	Reconnaissance et négociations	2
3	Droits de la direction	3
4	Aucune discrimination	3
5	Retenue des cotisations syndicales	3
6	Correspondance	4
7	Comité des relations Employeur-employés	4
8	Procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage	5
9	Arbitrage	8
10	Grèves et lock-out	8
11	Mesures disciplinaires	9
12	Ancienneté	11
13	Avancements et mutations	13
14	Mise en disponibilité et rappel	14
15	Heures de travail	15
16	Surtemps	16
17	Congés annuels	18
18	Jours fériés	20
19	Congés de maladie	21
20	Nomination des délégués d'atelier et temps libre pour affaires du Syndicat	23
21	Autres congés	24
22	Versement des salaires et allocations	29
23	Retraite et régime de pension	31
24	Avantages des employés	32
25	Classification	33
26	Perfectionnement professionnel	34
27	Sécurité d'emploi	35
28	Changements technologiques	35
29	Généralités	36
30	Rétroactivité	37
31	Durée et cessation	37
	Annexe "A"	39
	Annexe "B"	45
	Système de points	47
	Lettre d'entente	49
	Lettre d'intention	50

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 13 jour de février 1990.

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK représentée par le Conseil de gestion, ci-après appelé l'Employeur, partie de première part;

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 1418, ci-après appelé le Syndicat, partie de seconde part.

PRÉAMBULE :

Les parties à la présente convention ont le but et l'intention d'énoncer certaines conditions d'emploi touchant les employés visés par la présente convention.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 a) Employé - Dans la convention, "employé" désigne un membre de l'unité de négociation mais ne comprend pas :

(i) une personne qui n'est pas tenue ordinairement de travailler plus du tiers (1/3) de la période normale de travail des personnes qui font un travail semblable;

(ii) une personne embauchée sur une base temporaire ou à titre de surnuméraire, à moins qu'elle n'ait été ainsi embauchée pendant une période continue de six (6) mois ou plus.

b) Genres d'emplois - Aux fins de la présente convention, les genres d'emplois sont les suivants :

(i) Emploi régulier désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler sur une base continue.

(ii) Emploi temporaire désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler pendant une période déterminée de plus de 6 mois consécutifs.

c) Tous les emplois susmentionnés peuvent être établis sur une base à temps plein ou à temps partiel.

(i) Emploi à temps plein désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler la pleine semaine normale de travail tel qu'il est défini au paragraphe 15.01.

(ii) Emploi à temps partiel désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler plus d'un tiers (1/3) de la pleine semaine normale de travail, mais moins que cette dernière, tel que défini au paragraphe 15.01.

1.02 Ministère - Dans la présente convention, "Ministère" désigne les ministères énumérés à l'annexe 1, Partie I, de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick.

1.03 Loi relative aux relations de travail dans les services publics - Dans la présente convention, les mots définis dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics ont le même sens que dans cette loi.

1.04 Loi d'interprétation - Dans la présente convention, les mots qui sont définis dans la Loi d'interprétation et qui ne le sont pas dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics ont le même sens que dans la Loi d'interprétation.

1.05 Genre - Partout dans la présente convention, les mots qui sont exprimés au masculin s'entendent également du féminin.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

2.01 Reconnaissance du Syndicat et unité de négociation - L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique et le seul agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéros 039 PS 1K(2) et 054 PS 1F(3).

2.02 Nulle autre convention - Nul employé ne doit être tenu ou permis de conclure, avec l'Employeur ou son représentant, une entente écrite ou verbale susceptible d'entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

2.03 Champ d'application de la convention - La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses représentants.

2.04 Lois à venir - Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés de la Fonction publique qui sont visés par la présente convention, rend nulle et non avenue l'une des dispositions de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention et les parties à la présente convention doivent négocier une disposition acceptable de part et d'autre pour remplacer la disposition ainsi rendue nulle et non avenue. Si de telles négociations ne permettent pas de parvenir à une entente, les parties doivent soumettre la question à l'arbitrage exécutoire en application de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

2.05 Si une loi quelconque s'appliquant à des employés de la Fonction publique entraîne des droits ou avantages supérieurs à ceux qui sont en vigueur en application de la présente convention, de tels droits ou avantages sont réputés faire partie de la convention et s'y appliquer.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Droits de la direction - Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des droits, fonctions, pouvoirs et attributions que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 4 - AUCUNE DISCRIMINATION

4.01 a) Les parties conviennent qu'aucune discrimination ne doit être exercée ni pratiquée.

b) Les parties reconnaissent que la Loi sur les droits de la personne s'applique à la présente convention.

ARTICLE 5 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01 Retenue des cotisations - L'Employeur doit retenir du traitement dû à chaque employé visé par la présente convention collective, un montant égal aux cotisations mensuelles réglementaires du Syndicat, à partir du mois qui suit le mois de son embauchage.

5.02 Montant des cotisations syndicales - Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant quelconque en application du présent article, le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du montant de ses cotisations mensuelles réglementaires. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article, jusqu'à ce qu'il soit changé au moyen d'un autre avis envoyé par écrit à l'Employeur et signé par les représentants désignés du Syndicat, après quoi ce nouveau montant doit constituer le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. Il est entendu que normalement, il ne doit pas survenir plus d'un changement en une période de 12 mois.

5.03 Contribution au paiement des dépenses du Syndicat - Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat et les sommes ainsi retenues des personnes qui ne sont pas membres du Syndicat doivent être considérées comme leur contribution au paiement des dépenses d'entretien du Syndicat.

5.04 Remise des retenues - Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat, accompagnées d'une liste des noms de tous les employés sur le traitement desquels les retenues ont été effectuées, avant le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné.

5.05 Non-responsabilité de l'Employeur - Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite pouvant découler de l'application du présent article.

5.06 L'Employeur et le Syndicat doivent informer les nouveaux employés - Les parties conviennent de collaborer et d'informer les nouveaux employés des conditions d'emploi énoncées dans le présent article et la Direction convient de remettre à chaque nouvel employé un exemplaire de la convention collective, de même qu'une trousse de débutant dans laquelle les deux parties pourront mettre tout le matériel jugé nécessaire.

ARTICLE 6 - CORRESPONDANCE

6.01 À moins de disposition contraire, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat doivent se faire par l'intermédiaire du Directeur des Services des relations avec les employés (Social) du Conseil de gestion pour le compte de l'Employeur, et du Secrétaire-trésorier du SCFP, section locale 1418 pour le compte du Syndicat. Chaque partie doit tenir l'autre partie au courant de son adresse.

ARTICLE 7 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

7.01 Établissement du Comité - Les parties à la présente convention conviennent d'établir un Comité provincial des relations Employeur-employés formé d'un nombre équitable de représentants du Syndicat et de la Direction. De la même façon, des comités des relations Employeur-employés seront établis pour traiter d'affaires dans les bureaux régionaux, lorsque l'une ou l'autre des parties demande la création d'un tel comité.

7.02 Véritable consultation - Les parties conviennent que les comités doivent servir d'organes de véritable consultation sur les changements envisagés quant aux conditions d'emploi ou de travail et sur toute autre question d'intérêt mutuel pour les parties.

7.03 Rôle consultatif - Les comités doivent se limiter à un rôle consultatif et ils n'ont pas le pouvoir d'apporter des retouches, corrections, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE

8.01 Définition d'un grief - Un grief désigne un conflit ou une divergence d'opinions concernant l'un quelconque des points suivants :

a) l'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé d'une disposition de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale qui s'y rattache;

b) une mesure disciplinaire en application de l'article 11 de la présente convention;

c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi;

d) tout incident ou affaire influant sur des conditions d'emploi autres que celles comprises dans les trois alinéas précédents et pour lesquels aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative.

8.02 Discussion - Si un employé ou un groupe d'employés estiment qu'ils ont été traités de façon injuste ou se considèrent lésés, ils seront tenus de discuter de la question avec leur surveillant avant d'avoir recours à la première étape de la procédure applicable aux griefs. Lorsqu'il semble qu'une décision ne peut être rendue à moins d'avoir recours à un niveau particulier de l'hiérarchie, l'Employeur est tenu de faire participer d'autres membres du personnel aux discussions dans un effort pour régler le différend.

8.03 Règlement des griefs - Lorsqu'un employé prétend qu'il a un grief tel que décrit au paragraphe 8.01 ci-dessus, la procédure énoncée dans le tableau ci-dessous s'applique. Toutefois, dans les cas tels que ceux décrits à l'alinéa 8.01a), l'employé doit avoir le consentement écrit d'un délégué syndical ou d'un membre du comité exécutif du Syndicat, y compris les comités exécutifs régionaux.

8.04 Délais - Dans les délais fixés au tableau ci-dessous, l'employé peut présenter son grief écrit par signification à personne ou par poste recommandée à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur.

8.05 Modification des délais - L'employé et l'Employeur peuvent convenir de prolonger l'un des délais fixés, pourvu qu'une telle entente soit faite par écrit.

8.06 Représentant du Syndicat - S'il le désire, un employé peut obtenir l'aide d'un représentant du Syndicat lorsqu'il présente un grief à un palier quelconque, y compris pendant l'étape des discussions décrite au paragraphe 8.02.

8.07 Paliers dans la procédure applicable aux griefs - L'Employeur affichera les paliers relatifs à la procédure applicable aux griefs dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention et il en fera parvenir une copie au Syndicat.

8.08 Délégués d'atelier - Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom des membres de son comité exécutif et des délégués d'atelier, puis indiquera les zones de travail que chaque délégué d'atelier, représentera normalement, dans un délai de trente (30) jours après la signature de la présente convention. Les changements ultérieurs seront également indiqués à l'Employeur dans les quatorze (14) jours suivant leur mise en place. Seuls les délégués d'atelier et les membres du comité exécutif désignés par le Syndicat peuvent se prévaloir des dispositions du paragraphe 20.01 de la présente convention.

8.09 Différend entre le Syndicat et l'Employeur - Lorsqu'il survient un différend entre l'Employeur et l'agent négociateur, l'article 99 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics s'applique.

8.10 Entente concernant un grief - Lorsqu'une entente est conclue entre l'Employeur et le Syndicat à une étape quelconque de la procédure de règlement des griefs, une telle entente doit être formulée par écrit et elle est exécutoire et sans appel pour les deux parties et vise uniquement le grief présenté.

8.11 Omission d'étapes dans la procédure applicable aux griefs - Les griefs concernant la mise en disponibilité peuvent être présentés par l'employé lésé au dernier palier de la procédure applicable aux griefs. De tels griefs doivent être soumis dans les délais prescrits pour le premier palier.

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

Premier palier

Temps accordé à l'employé pour présenter son grief - 15 jours après la naissance du prétendu grief ou après la date à laquelle l'employé en prend connaissance ou après l'échec des discussions entamées conformément au paragraphe 8.02.

Présentation du grief à la personne désignée par l'Employeur.

Temps accordé à l'Employeur pour répondre au grief - 10 jours après la réception du grief écrit.

Deuxième palier (lorsqu'un tel palier a été établi)

Temps accordé à l'employé pour présenter son grief - 10 jours suivant la réception de la réponse du premier palier ou date à laquelle une réponse aurait dû être obtenue.

Présentation du grief à la personne désignée par l'Employeur.

Temps accordé à l'Employeur pour répondre au grief - 10 jours après la réception du grief écrit.

Dernier palier

Temps accordé à l'employé pour présenter le grief - 10 jours suivant la réception de la réponse du palier précédent OU date à laquelle une réponse aurait dû être obtenue OU dans le cas d'une suspension, d'un congédiement ou d'une mise en disponibilité, conformément à l'article 11.

Présentation du grief au sous-ministre.

Temps accordé à l'Employeur pour répondre au grief - 15 jours après la réception du grief écrit.

Arbitrage

Temps accordé à l'employé pour présenter le grief - 20 jours après la réception d'une réponse du dernier palier ou date à laquelle une réponse aurait dû être obtenue.

Présentation du grief sur formule G-1 à la Commission des relations de travail dans les services publics avec copie au Conseil de gestion.

Dans le calcul des délais fixés, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

9.01 Procédure applicable à l'arbitrage - Les dispositions de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et son Règlement régissant l'arbitrage s'appliquent aux griefs résultant de l'application de la présente convention.

9.02 Arbitrage - Lorsqu'un grief pouvant être soumis à l'arbitrage par l'employé est un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale ne signifie, de la façon prescrite :

a) qu'il approuve le renvoi du grief à l'arbitrage, et

b) qu'il consent à représenter l'employé dans la procédure relative à l'arbitrage.

9.03 Vice de forme - Sous réserve des dispositions d'une loi de l'Assemblée législative, aucun grief ne doit être rejeté pour défaut de formalité ou vice de forme et l'arbitre a le pouvoir de ne pas insister sur tout défaut de procédure afin de déterminer le véritable litige et de rendre une décision basée sur le bien-fondé de la cause.

9.04 Pouvoir et décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage - Dans tous les cas, y compris ceux découlant d'une mesure disciplinaire quelconque, de la perte d'une rémunération, d'avantages ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir d'ordonner le versement de la rémunération, de modifier la peine ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège, ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon que le conseil ou l'arbitre peut le juger à propos afin de régler définitivement le litige entre les parties et il peut donner à sa décision un effet rétroactif. Une telle décision est finale et lie toutes les parties.

ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT :

10.01 Aucune grève - Le Syndicat convient par les présentes qu'il ne doit y avoir aucune grève, aucun débrayage, ni d'autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention, conformément à la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

10.02 Aucun lock-out - L'Employeur convient qu'il ne doit y avoir aucun lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 - MESURE DISCIPLINAIRE

11.01 Mesure disciplinaire désigne toute mesure prise par l'Employeur à l'égard d'un employé qui entraîne :

(i) une réprimande écrite
(ii) une suspension
(iii) un congédiement
(iv) une peine pécuniaire.

11.02 a) Nul employé ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire à moins de raison valable.

b) La cessation d'emploi pour cause de rendement insatisfaisant pendant la période de stage ne constitue pas une mesure disciplinaire.

c) Nonobstant toute disposition dans le présent article, une mesure disciplinaire entraînant l'envoi d'une réprimande écrite ne peut être soumise à l'arbitrage.

11.03 Lorsqu'un employé est soumis à une mesure disciplinaire, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la prise d'une telle mesure disciplinaire, aviser l'employé par écrit en lui donnant les raisons motivant une telle mesure disciplinaire et il doit faire parvenir une copie de la lettre au secrétaire-trésorier de la section locale 1418 du SCFP.

11.04 En attendant qu'une enquête soit menée concernant un incident, un employé peut être démis de ses fonctions et tenu de quitter les lieux de l'établissement où il travaille, et pendant ce temps il doit continuer d'être rémunéré. À moins que l'enquête n'aboutisse à une mesure disciplinaire, l'incident ne doit pas être enregistré dans le dossier personnel de l'employé.

11.05 Lorsqu'un employé prétend qu'il a fait l'objet d'une mesure disciplinaire en violation du paragraphe 11.02, il peut, dans un délai de dix jours après la date à laquelle il a été avisé par écrit ou dans un délai de vingt jours après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, la date qui survient la dernière devant être choisie, avoir recours à la procédure applicable aux griefs énoncée dans la présente convention. Aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 11.02, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, sauf s'il s'agit d'une réprimande, dans lequel cas il doit présenter son grief au premier palier.

11.06 - Suspension ou congédiement injustes - Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation de l'article 11, cet employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre l'ancienneté ni aucun autre avantage qui lui serait revenu s'il n'avait pas fait l'objet de la suspension ou du congédiement. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire pendant la période de la suspension ou du congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration, ou par tout autre arrangement quant à l'indemnité qui est juste et équitable de l'avis des parties intéressées, ou de l'avis de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage, si l'affaire est soumise à un arbitre ou à conseil d'arbitrage.

11.07 Dossiers de l'employé - Lorsqu'un employé est soumis à une mesure disciplinaire autre que la suspension ou le congédiement et qu'une note défavorable est versée à son dossier, une telle note doit être préparée en deux exemplaires. Un exemplaire doit être parafé par l'employé à titre de reçu de l'Employeur seulement et versé au dossier personnel de l'employé, puis un exemplaire doit être donné ou envoyé à l'employé. Si l'employé répond, il doit le faire par écrit et cette réponse devra faire partie de son dossier.

11.08 a) Lorsqu'une mesure disciplinaire sera prise à l'égard d'un employé et enregistrée dans son dossier personnel, l'employé doit en être avisé à l'avance de sorte qu'il puisse communiquer avec son représentant syndical pour lui demander d'assister à l'entrevue.

b) Rien dans le présent article n'empêche l'Employeur de congédier un employé pour une raison valable sans préavis, avec versement de la rémunération tel que prévu au paragraphe 22.11.

11.09 Un rapport de mesure disciplinaire ne peut être invoqué au détriment d'un employé après l'expiration d'une période de vingt-quatre mois suivant la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise.

11.10 Sur demande, un employé doit obtenir la possibilité de lire et de photocopier les documents de son dossier personnel ayant trait à l'évaluation de son comportement, de son rendement au travail et à des avertissements. Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner d'un représentant syndical. L'Employeur convient de ne pas présenter, au cours d'une audience relative à l'arbitrage d'un cas de mesure disciplinaire, un tel document provenant du dossier personnel de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant quatorze (14) jours avant la date de l'audience.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

12.01 Définition de l'ancienneté - Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est la durée du service à compter de la dernière date d'embauchage et elle doit servir à établir la préférence dans toutes les questions qui sont déterminées par la durée du service. À moins de disposition contraire, l'ancienneté est calculée au niveau de l'ensemble de l'unité de négociation.

12.02 Liste d'ancienneté - Une liste d'ancienneté à jour pour chaque ministère ou organisme doit être envoyée au secrétaire-trésorier du Syndicat conformément à l'article 6 (Correspondance) au cours du mois de janvier de chaque année et des copies doivent être affichées sur les tableaux d'affichage appropriés.

12.03 Calcul de l'ancienneté - Lorsqu'un employé a obtenu le statut d'employé parce qu'il a été employé sur une base temporaire ou à titre de surnuméraire pendant une période continue de six (6) mois ou plus, son ancienneté doit remonter à la date de son embauchage.

12.04 Les employés à temps partiel doivent bénéficier des taux de traitement, des crédits relatifs à l'ancienneté, des conditions d'emploi et des avantages prévus dans la présente convention sur une base proportionnelle selon leurs heures de travail.

12.05 Fonction publique

a) Dans le cas des employés mutés ou nommés à un poste en application de la Loi sur la Fonction publique, la période de stage doit être les six (6) mois continus d'emploi qui suivent immédiatement la date à laquelle l'employé se présente au travail. À l'expiration de cette période de six (6) mois, l'administrateur général peut prolonger le stage pour d'autres périodes de trois (3) mois, pourvu que lui-même ou son représentant désigné en avise l'employé par écrit au préalable. La période totale du stage ne doit pas dépasser douze (12) mois.

b) Dans le cas de tous les employés visés par la présente convention collective qui ne sont pas régis par la Loi sur la Fonction publique, la période de stage doit être les six (6) mois continus d'emploi qui suivent immédiatement la date à laquelle l'employé se présente au travail. À l'expiration de cette période de six (6) mois, l'agent exécutif en chef peut prolonger la période de stage pour d'autres périodes de trois (3) mois, pourvu que lui-même ou son représentant désigné en avise l'employé par écrit au préalable. La période totale du stage ne doit pas dépasser douze (12) mois.

12.06 a) Un employé conserve son ancienneté antérieure mais il n'en accumule pas pendant une période continue d'absence du travail par suite d'un congé non payé ou d'une suspension des fonctions qui dépasse la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables en un mois quelconque, sous réserve des dispositions du paragraphe 21.04.

b) Un employé perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être employé,

(i) s'il donne sa démission écrite ou prend sa retraite;
(ii) s'il est congédié et n'est pas réintégré;
(iii) s'il est mis en disponibilité pendant une période dépassant douze (12) mois consécutifs;
(iv) s'il est absent du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant immédiat en lui donnant une raison satisfaisante de son absence;
(v) s'il est rappelé à la suite d'une mise en disponibilité et omet de travailler dans un délai de quatorze (14) jours civils après l'avis envoyé par poste recommandée à l'adresse figurant au dossier de l'Employeur et ne se présente pas au travail au moment désigné tel que convenu dans la période de quatorze (14) jours civils susmentionnée, sauf dans le cas d'un employé qui est rappelé pour un emploi surnuméraire ou de courte durée pendant qu'il est employé ailleurs, dans lequel cas le refus du rappel même n'entraînera pas la perte des droits de rappel.

12.07 Lorsqu'un employé est exclu de l'unité de négociation par la Commission des relations de travail dans les services publics et qu'il revient par la suite à l'unité de négociation, son ancienneté sera calculée comme s'il n'avait jamais quitté l'unité de négociation.

Afin de pouvoir bénéficier de la présente disposition, un employé exclu doit compter une ancienneté établie au sein de l'unité de négociation immédiatement avant son exclusion et il doit être resté dans une classe figurant à l'annexe "A" pendant la durée du processus susmentionné.

Tout autre employé qui quitte l'unité de négociation perd toute son ancienneté douze (12) mois après son départ de l'unité de négociation.

12.08 Changement d'adresse - Il incombe à tous les employés d'aviser l'Employeur promptement de tout changement relatif à leur adresse. Si un employé néglige de le faire, l'Employeur ne pourra être tenu responsable s'il ne communique pas avec l'employé.

ARTICLE 13 - AVANCEMENTS ET MUTATIONS

13.01 Avancements - Lorsqu'un employé fait l'objet d'un avancement à une classe ayant un traitement plus élevé, il doit passer à l'échelon de l'échelle de traitement applicable au nouveau poste qui augmentera son taux de traitement réglementaire d'au moins cinq pour cent (5 %) ou passer au taux minimal applicable au nouveau poste, le taux le plus élevé devant être choisi.

13.02 Période d'essai - Un employé qui fait l'objet d'une mutation ou d'un avancement à une autre classe et qui n'est pas capable de remplir les fonctions de la nouvelle classe pendant son stage doit retourner à son ancienne classe et à moins que d'autres arrangements ne soient pris d'un commun accord, il doit retourner à son ancien lieu de travail sans perte d'ancienneté.

13.03 Mutation à une classe moins élevée - Lorsqu'un employé est muté à une classe moins élevée à la demande de l'Employeur, il doit conserver son taux de traitement jusqu'à ce que le taux de traitement de la nouvelle classe soit équivalent à son taux.

Lorsqu'un employé demande d'être muté à une classe moins élevée, il doit être rémunéré au taux dans l'échelle en vigueur pour cette nouvelle classe, qui est le plus près de son taux actuel.

13.04 Si un poste à temps partiel devient vacant, les employés à temps plein doivent obtenir la préférence, à condition qu'ils possèdent les qualités requises et qu'ils fassent une demande d'emploi.

13.05 Ministères ou établissements non régis par la Loi sur la Fonction publique.

a) Lorsqu'un concours doit avoir lieu pour combler un poste vacant au sein de l'unité de négociation, l'avis de concours doit être affiché sur le (les) tableau(x) d'affichage dans les bâtiments où les employés travaillent pendant un minimum de cinq (5) jours civils avant la date de fermeture du concours.

b) Un tel avis doit contenir les renseignements suivants :

(i) description du poste,
(ii) qualités requises,
(iii) lieu du poste,
(iv) le taux ou l'échelle de traitement applicable, tel que prévu dans la convention collective du SCFP, section locale 1418.

c) Tous les employés qui se présentent à un concours doivent être avisés du nom du candidat choisi.

ARTICLE 14 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

14.01 Procédure de mise en disponibilité et de rappel - Dans le cas d'une mise en disponibilité, les employés doivent être mis en disponibilité au sein de leur série de classes suivant l'ordre inverse de leur ancienneté dans cette classe. Les employés doivent être rappelés suivant l'ordre inverse de celui dans lequel ils ont été mis en disponibilité. Afin de pouvoir bénéficier du droit au rappel, l'employé doit posséder les qualités requises pour remplir les fonctions du poste. Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi au sein d'autres classes, avant que de nouveaux employés ne soient embauchés, s'ils possèdent les qualités requises pour accomplir le travail disponible. Aux fins du présent article, série de classes désigne tous les niveaux à l'intérieur d'une classe. Le déplacement d'employés (supplantation) par suite d'une mise en disponibilité est limité aux déplacements latéraux ou aux déplacements-rétrogradations.

14.02 Avis de mise en disponibilité et démission -

a) Lorsque moins d'un (1) mois d'avis de mise en disponibilité est donné, les employés doivent continuer de recevoir leur rémunération pendant un (1) mois après que ce préavis est donné.

b) Lorsqu'un employé démissionne, il doit donner à l'Employeur un (1) mois d'avis concernant cette démission.

14.03 Aucun nouvel employé - Il ne doit pas y avoir de nouveaux embauchages au sein de l'unité de négociation avant que soit offerte aux employés mis en disponibilité une possibilité d'emploi, pourvu qu'ils possèdent les qualités requises pour accomplir le travail disponible.

14.04 Maintien des avantages en matière d'assurance - L'Employeur consent à verser la contribution de l'Employeur à l'assurance collective, en faveur des employés qui sont mis en disponibilité, pendant les deux (2) mois qui suivent le mois de leur mise en disponibilité.

14.05 Avantages en matière de pension - Un employé qui est mis en disponibilité conserve tous les droits à la pension qu'il détenait à la date de sa mise en disponibilité, jusqu'au moment où il est rappelé ou jusqu'à ce qu'il demande le remboursement de ses contributions au régime de retraite, dans lequel cas il cesse d'être employé.

14.06 Avis au Syndicat - L'Employeur doit fournir au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté par classe des employés mis en disponibilité.

14.07 Mise en disponibilité pendant un congé de maladie - Si un employé est touché par une mise en disponibilité pendant un congé de maladie, la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité doit être le jour qui suit la fin d'un tel congé.

14.08 Droits de rappel - Les employés mis en disponibilité conservent leur place dans la liste d'ancienneté et bénéficient de droits de rappel dans la période de douze (12) mois qui suit leur dernier jour d'emploi. Lorsqu'un employé choisit d'être mis en disponibilité au lieu de déplacer un employé comptant moins d'ancienneté, il renonce au droit de déplacement pendant la durée de cette mise en disponibilité mais il conserve les droits de rappel.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

15.01 Heures normales de travail - Les heures normales de travail sont de trente-six heures et quart (36 1/4) par semaine et d'un commun accord, la moyenne de ces heures peut être calculée sur une période de quatre semaines. À moins d'un commun accord, les jours normaux de travail sont du lundi au vendredi.

15.02 Souplesse dans les heures de travail - Les parties reconnaissent que les heures de travail ci-dessus doivent être souples, étant donné la nature du service fourni par les membres de l'unité de négociation.

15.03 Si la Direction a l'intention de modifier les horaires existants de travail, soit de son propre chef ou en réponse à une demande d'un employé, la question doit faire l'objet d'une consultation paritaire tel que prévu à l'article 7. Si, après consultation paritaire, la Direction décide de modifier les horaires existants de travail, le Syndicat et l'employé intéressé doivent obtenir un mois d'avis par écrit.

15.04 À titre d'essai et sans que cela n'engage l'une ou l'autre des parties à un changement permanent dans les heures de travail existantes, les membres de l'unité de négociation et leur ministère peuvent établir conjointement un horaire prévoyant une semaine de travail réduite. Une telle entente doit être compatible avec l'intention du paragraphe 15.02 et doit être ratifiée par le Conseil de gestion et le Syndicat avant d'être appliquée.

15.05 Aucune garantie d'heures de travail - Les dispositions précédentes ne doivent pas être interprétées comme constituant une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine.

15.06 Jeux du Canada - Le présent paragraphe vise la classe des agents des programmes culturels et de loisirs seulement. Les deux parties reconnaissent les circonstances particulières entourant les Jeux du Canada et conviennent que les dispositions des articles 15 et 16 ne s'appliquent pas aux employés devant participer à ces Jeux. Toutefois, les employés devant participer à ces Jeux auront droit à deux (2) jours de congé pour chaque période de sept (7) jours au cours de laquelle ils auront participé aux Jeux.

ARTICLE 16 - SURTEMPS

AGENTS DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS (16.01 - 16.04)

16.01 Définition - Toutes les heures travaillées en plus des heures normales de travail prévues au paragraphe 15.01, de même que toutes les heures travaillées pendant un jour férié, pendant les jours libres réglementaires de l'employé ou pendant la période des congés annuels d'un employé doivent être considérées comme du surtemps.

16.02 Rémunération du surtemps

a) Le surtemps effectué du lundi au vendredi doit être rémunéré au moyen de temps libre d'une durée égale. Le surtemps effectué le vendredi soir (après 17 h), le samedi et le dimanche doit être rémunéré au moyen de temps libre équivalent à une fois et demie (1 1/2) le temps supplémentaire.

b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, si un employé est tenu de travailler, pour effectuer les heures normales de travail précisées au paragraphe 15.01, le vendredi soir (après 17 h), le samedi ou le dimanche ou les deux, il doit obtenir un crédit supplémentaire équivalent à la moitié (1/2) de son temps de travail.

16.03 Autorisation du surtemps - Le surtemps doit être autorisé à l'avance par le surveillant immédiat de l'employé ou par son représentant, à moins de dispositions différentes prévues par une directive du service.

16.04 Règlement et accumulation du surtemps

a) La rémunération du surtemps doit être établie selon les horaires dont sont convenus l'employé et l'Employeur. Les horaires établis pour le règlement du surtemps doivent être appliqués entre le premier et le quinze du mois pour toutes les heures de travail supplémentaires effectuées au cours du mois précédent. Les préférences de l'employé ne doivent pas être écartées sans raison valable, mais si l'Employeur est dans l'impossibilité de donner satisfaction à l'employé, c'est à lui qu'il revient d'établir les horaires de temps libre.

b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un employé ayant accumulé des crédits de surtemps peut conserver une période de cinq (5) jours de congés qu'il prendra à sa discrétion en une seule fois au cours de n'importe quelle année civile. Ce congé doit être autorisé par l'Employeur conformément au paragraphe 17.10.

AUTRES CLASSIFICATIONS (16.05 - 16.13)

16.05 Définition - Toutes les heures travaillées en plus des heures normales de travail prévues au paragraphe 15.01, de même que toutes les heures travaillées pendant un jour férié, pendant des jours libres réglementaires de l'employé, ou pendant la période des congés annuels d'un employé doivent être considérées comme du surtemps.

16.06 Taux du surtemps - Le surtemps doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire ou au moyen de temps libre équivalant à une fois et demie (1 1/2) le nombre d'heures travaillées, ou selon toute combinaison de salaire et de temps libre.

16.07 Autorisation du surtemps - Dans la mesure du possible, le surtemps doit être autorisé à l'avance par le surveillant immédiat de l'employé ou par son représentant, à moins que l'autorisation ne vienne d'une directive ministérielle.

16.08 Période minimale applicable au rappel - Sauf dans la mesure prévue au paragraphe 16.10, un employé qui est tenu de travailler en dehors de ses heures réglementaires de travail doit être rémunéré pour un minimum de deux (2) heures au taux du surtemps.

16.09 Service de permanence - Lorsqu'un employé est tenu d'assurer le service de permanence, c'est-à-dire qu'il doit être disponible immédiatement par téléphone, il doit obtenir la rémunération d'une heure au taux du surtemps conformément au paragraphe 16.06 pour chaque période de huit (8) heures où il est tenu d'assurer le service de permanence, en plus des mesures prévues aux paragraphes 16.08 et 16.10. Lorsqu'un employé est tenu d'assurer le service de permanence pendant un jour férié, il doit obtenir la rémunération de deux heures et demie au taux du surtemps pour chaque période de huit (8) heures où il est tenu d'assurer le service de permanence, en plus des mesures prévues aux paragraphes 16.08 et 16.10.

16.10 Travail par téléphone - Lorsqu'un employé qui assure le service de permanence utilise son propre téléphone pour fournir les services requis dans le cadre de ce travail, il doit obtenir la rémunération de deux heures au taux du surtemps. Une telle rémunération ne doit pas être réclamée plus d'une fois pour chaque période de huit heures où il assure le service de permanence, et elle ne doit pas non plus être réclamée lorsqu'une réclamation est soumise en application du paragraphe 16.08 pour le même service.

16.11 Nul employé ne doit être rémunéré pour plus de huit heures à raison d'une fois et demie (1 1/2) pour toute période de huit heures en application des paragraphes 16.08 et 16.10.

16.12 Règlement du surtemps - Avant la fin de chaque deuxième période de paye, les employés doivent régler avec leur surveillant immédiat ou son représentant, les heures qui doivent être rémunérées et celles qui seront prises sous forme de temps libre conformément aux paragraphes 16.06, 16.08, 16.09 et 16.10. Lorsqu'un employé choisit le temps libre, celui-ci sera fixé d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur. À défaut d'un commun accord, l'employé doit être rémunéré au taux du surtemps dans un délai de 20 jours ouvrables après la date du règlement.

16.13 À moins d'un commun accord, le service de permanence doit être réparti également entre les employés qui possèdent les qualités requises du travail.

ARTICLE 17 - CONGÉS ANNUELS

17.01 Durée des congés annuels

a) Un employé a le droit d'accumuler des congés annuels payés à raison d'un jour et quart (1 1/4) pour chaque mois civil de service.

b) À compter du 1er mai 1980, un employé qui a terminé quatre-vingt-seize (96) mois (8 années) d'emploi ininterrompu a droit par la suite à des congés annuels payés à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois civil complet de service.

c) À compter du 1er janvier 1990, un employé qui compte deux cent quarante (240) mois (20 années) d'ancienneté a droit par la suite à des congés annuels payés à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) pour chaque mois civil complet de service.

17.02 Nouveaux employés

a) Un employé qui commence à occuper un emploi avant le seizième (16e) jour du mois commence à accumuler des crédits de congés annuels pour ce mois-là.

b) Un employé qui commence à occuper un emploi après le quinzième (15e) jour du mois commence à accumuler des crédits de congés annuels le mois suivant.

17.03 Lorsqu'un employé a obtenu le statut d'employé parce qu'il a été employé sur une base temporaire ou à titre de surnuméraire pendant une période continue de six (6) mois ou plus, il doit recevoir sept jours et demi (7 1/2) de crédits de congés annuels, à moins qu'il ne reçoive une autre forme équitable de rétribution.

17.04 Paye de vacances - La paye de vacances doit être au taux en vigueur juste avant la période des congés annuels. Toute augmentation due pendant la période des congés annuels doit s'appliquer à compter de sa date d'entrée en vigueur.

17.05 Calcul des congés annuels - En plus des jours de travail réglementaires d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux congés annuels, donner des crédits de congés annuels :

a) pour les jours où l'employé est en congé annuel;

b) pour les jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;

c) pour les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;

d) pour les jours où l'employé est absent du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accident du travail;

e) pour les jours où l'employé est affecté aux affaires du Syndicat tel qu'il est prévu dans la présente convention, sauf dans le cas d'un congé prolongé; et

f) pour les jours fériés ou pour les jours pris en remplacement de ces derniers.

17.06 Jour férié durant les congés annuels - Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 18 (Jours fériés) survient ou est célébré durant la période des congés annuels d'un employé, celui-ci doit obtenir un jour supplémentaire de congé annuel.

17.07 Paye de vacances à la cessation d'emploi - Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir avec sa dernière paye le versement d'une somme d'argent équivalant aux congés annuels qui pourront s'être accumulés en sa faveur conformément au présent article.

17.08 Accumulation des congés annuels - Les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre, sous réserve que les congés annuels auxquels un employé a droit peuvent être reportés à une année subséquente sur demande de l'employé, mais à la seule discrétion de l'Employeur. Un employé qui désire faire reporter des congés annuels auxquels il a droit, doit demander par écrit à l'Employeur la permission de le faire, au plus tard le 15 novembre de l'année pendant laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il cherche à faire reporter.

17.09 Aucune accumulation de congés annuels - Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse onze (11) jours ouvrables en un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler.

17.10 Autorisation de l'Employeur - Les congés annuels doivent être pris à un moment autorisé par l'Employeur.

17.11 Préférence relative aux congés annuels - À moins d'un commun accord, la préférence relative aux congés annuels sera accordée à l'employé comptant le plus d'ancienneté au sein de chaque classe, par région et par ministère.

ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS

18.01 Liste des jours fériés - Les jours suivants constituent la liste des jours fériés reconnus aux fins de la présente convention :

a) le Jour de l'an;
b) le Vendredi saint;
c) le lundi de Pâques;
d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
e) la fête du Canada;
f) la fête du Nouveau-Brunswick;
g) la fête du Travail;
h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce;
i) le jour du Souvenir;
j) le jour de Noël et le lendemain de Noël
   (i) quand Noël survient un lundi, les 25 et 26 décembre;
   (ii) quand Noël survient un mardi, les 24, 25 et 26 décembre;
   (iii) quand Noël survient un mercredi ou un jeudi, l'après-midi du 24 et les 25 et 26 décembre; ou
   (iv) quand Noël survient un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement; et
k) tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale.

18.02 Employés qui ne travaillent pas pendant un jour férié - Sous réserve du paragraphe 18.04, tous les employés qui ne sont pas tenus de travailler pendant l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 doivent recevoir un congé payé d'une (1) journée ce jour-là.

18.03 Employés qui travaillent pendant un jour férié - Lorsqu'un employé est tenu de travailler pendant un jour férié, il doit recevoir la rémunération du jour férié et obtenir le taux du surtemps pour les heures passées au travail conformément à l'article 16.

18.04 Jour férié coïncidant avec un jour de repos - Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en application du paragraphe 18.01 survient pendant le jour de repos d'un employé, le jour férié doit être reporté au premier jour ouvrable de l'employé qui suit son (ses) jour(s) de repos et ce jour doit constituer son jour férié, aux fins de la présente convention.

ARTICLE 19 - CONGÉS DE MALADIE

19.01 Définition de congés de maladie - Un employé a le droit d'être absent en congés de maladie sans perte de traitement, lorsqu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions par suite de maladie, parce qu'il a eté exposé à une maladie contagieuse ou qu'il a été victime d'un accident pour lequel aucune indemnité n'est payable en application de la Loi sur les accidents du travail.

19.02 Nombre de congés de maladie -

a) Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'au crédit maximal de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

b) Lorsqu'un employé a obtenu le statut d'employé parce qu'il a été employé sur une base temporaire ou à titre de surnuméraire pendant une période continue de six (6) mois ou plus, il doit recevoir sept jours et demi (7 1/2) de crédits de congé de maladie, à moins qu'il n'obtienne une autre forme équitable de rétribution.

19.03 Nouveaux employés

a) Un employé nommé avant le seizième (16^{e}) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter de ce mois-là.

b) Un employé nommé après le quinzième (15^{e}) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois qui suit la date de son emploi.

19.04 Jours comptés dans le calcul des congés de maladie - Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :

a) les jours où l'employé est en congé annuel;

b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;

c) les jours où l'employé est en congés de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;

d) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accident de travail;

e) les jours fériés ou les jours pris en remplacement de ces derniers; et

f) les jours où l'employé est affecté aux affaires du Syndicat tel que prévu dans la présente convention, sauf dans le cas d'un congé prolongé.

19.05 Employés en congé ou suspendus - Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite d'un congé non payé ou d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 11, à dépasser la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables en un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

19.06 Avis de maladie - Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui veut utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence doit en aviser son surveillant immédiat ou le représentant désigné le plus tôt possible, tel que précisé par l'Employeur.

19.07 Déduction des congés de maladie - Il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé chaque jour ouvrable où l'employé s'absente en congés de maladie. Lorsqu'un employé est absent en congés de maladie pendant une partie de la journée, la déduction sera calculée comme suit :

a) 5 1/2 heures ou plus de service - aucune déduction;
b) 2 heures ou plus de service mais moins de 5 1/2 heures de service - 1/2 journée de congé de maladie;
c) moins de 2 heures de service - une journée de congé de maladie.

19.08 L'Employeur a le droit de mener une enquête et d'exiger une preuve médicale satisfaisante d'un médecin praticien compétent, relativement à toute absence pour laquelle un congé de maladie est réclamé, pourvu qu'une telle preuve soit demandée avant que l'employé ne retourne au travail.

19.09 Avance de congés de maladie - Un employé qui a contribué à la caisse de retraite pendant au moins dix-huit (18) mois et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit, sur demande, obtenir une avance de congés de maladie jusqu'à concurrence de quinze (15) jours.

19.10 Remboursement à la cessation d'emploi des congés de maladie avancés - Lorsque l'emploi d'un employé qui a obtenu une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 19.09 prend fin pour une raison quelconque, l'employé doit indemniser l'Employeur de tout congé de ce genre qui lui aura été accordé et qu'il n'aura pas encore gagné au moment de la cessation d'emploi.

19.11 Anciens combattants - Un congé spécial doit être accordé sans perte de traitement ni de crédits de congés de maladie, aux anciens combattants bénéficiant d'une pension d'invalidité qui sont appelés à se présenter devant un conseil médical pour un examen ou une enquête relativement à leur invalidité.

19.12 Un employé qui est hospitalisé ou malade à la maison pendant cinq jours consécutifs ou plus au cours de sa période de congés annuels peut utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat d'un médecin. L'Employeur doit être avisé pendant la maladie conformément au paragraphe 19.06.

ARTICLE 20 - NOMINATION DES DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

20.01 Temps libre pour délégués d'atelier - Un délégué d'atelier doit obtenir la permission de son surveillant immédiat avant de quitter son lieu normal de travail pendant une période raisonnable avec salaire afin de faire enquête sur des plaintes ou des griefs et pour essayer de les régler. Si son enquête l'oblige à quitter son lieu normal de travail, le délégué doit faire des arrangements satisfaisants de part et d'autre avec le surveillant responsable du bureau régional où il désire se rendre. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison valable. Dès son retour au travail, le délégué doit se présenter à son surveillant immédiat. Seuls les employés désignés comme délégués d'atelier et membres du comité exécutif conformément aux dispositions du paragraphe 8.08 de la présente convention peuvent se prévaloir des dispositions du présent paragraphe.

20.02 Reconnaissance des représentants accrédités du Syndicat - L'Employeur accepte de reconnaître un représentant accrédité du Syndicat, lequel doit avoir accès aux locaux de l'Employeur en vue d'aider à la signification de griefs, pourvu que la permission du représentant de l'Employeur soit obtenue au préalable. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison valable.

20.03 Temps libre relatif aux griefs - Les employés qui ont présenté un grief conformément à la procédure applicable aux griefs énoncés à l'article 8 doivent obtenir du temps libre payé lorsque l'audition du grief a lieu, y compris l'arbitrage.

20.04 Temps libre pour négociations - Les employés qui sont membres du Comité de négociation du Syndicat doivent obtenir du temps libre pour remplir les fonctions de ce comité. Toutefois, les employés doivent soumettre à leur surveillant immédiat un avis concernant un tel congé dès qu'ils connaissent les dates appropriées. L'Employeur doit maintenir le plein salaire et les avantages d'un employé qui a obtenu un congé en application de la présente disposition et le Syndicat doit rembourser l'Employeur dans les dix (10) jours qui suivent la facturation, pourvu que l'Employeur soumette la facture dans les 30 jours qui suivent la signature de la présente convention.

20.05 Réunions de consultation paritaire - L'Employeur accordera du temps libre payé à un nombre raisonnable d'employés qui rencontrent l'Employeur à des séances de consultation paritaire, conformément à l'article 7.

20.06 Congrès et séances d'étude - Sur demande écrite du secrétaire du Syndicat, l'Employeur doit accorder un congé non payé à vingt (20) employés au plus qui sont désignés par le Syndicat en vue d'assister à des congrès du Syndicat, à des réunions du conseil et à des séances d'étude, ces absences ne devant pas dépasser dans l'ensemble cent (100) jours ouvrables en une année civile, pourvu que le Syndicat ait demandé un tel congé au moins quatorze (14) jours civils avant le congé envisagé et pourvu que pas plus de cinq (5) employés s'absentent en même temps du même district de la Santé ou de la même région des Services sociaux.

20.07 Noms des délégués d'atelier - Le Syndicat convient d'aviser l'Employeur par écrit du nom des représentants accrédités, des délégués d'atelier et des membres des comités de négociation et de consultation paritaire. L'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit du nom de ses représentants qui feront affaire avec les délégués d'atelier et les membres nommés aux comités ci-dessus. Les deux parties conviennent de se conformer à la présente disposition avant la fin du mois de juin et d'aviser l'autre partie aussitôt que possible de tout changement apporté auxdites listes.

20.08 Congés pour travail à temps plein pour le Syndicat - L'Employeur doit accorder un congé non payé d'une (1) année, sans perte d'ancienneté à un employé qui est élu ou choisi pour occuper un poste à temps plein au sein du Syndicat ou de tout organisme auquel le Syndicat est affilié. Sur demande, un tel congé peut être renouvelé chaque année durant le mandat de l'employé. Lorsque l'employé choisit de continuer à contribuer au régime de l'assurance-vie collective ou au régime de la Croix-Bleue, ou aux deux, pendant le congé, le paiement des primes au complet sera exigé.

ARTICLE 21 - AUTRES CONGÉS

21.01 Congés de deuil

a) Un employé doit obtenir un congé de deuil payé à son taux réglementaire

(i) jusqu'à concurrence de cinq (5) jours civils consécutifs prenant fin au plus tard deux (2) jours civils après les funérailles, dans l'éventualité du décès de la mère, du père (ou de personnes tenant lieu de parents), du conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur de l'employé;

Aux fins de clarification du présent article, conjoint désigne un époux ou une épouse. Il désigne également un individu qui demeure avec l'employé depuis au moins un an et qui est reconnu publiquement comme partenaire de l'employé.

(ii) jusqu'à concurrence de trois (3) jours civils consécutifs prenant fin le jour qui suit les funérailles dans l'éventualité du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, de la belle-mère, du beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-soeur de l'employé, ou d'un autre parent demeurant sous le même toit que l'employé;

(iii) d'une (1) journée afin d'assister aux funérailles, dans l'éventualité du décès d'une nièce, d'un neveu, d'une tante ou d'un oncle de l'employé.

b) Si les funérailles mentionnées à l'alinéa 21.01a) ont lieu en dehors de la cité ou de la ville où demeure l'employé, celui-ci doit obtenir, sur demande, une période de temps raisonnable pour le voyage requis, jusqu'à concurrence de deux (2) autres jours civils consécutifs, à condition qu'il assiste aux funérailles.

c) Nonobstant les alinéas 21.01a) et b), aucune rémunération ne sera versée pour un tel jour qui survient pendant un jour férié ou qui ne coïncide pas avec un jour réglementaire de travail.

21.02 Porteur - Un employé doit obtenir une demi-journée (1/2) de congé payé à son taux réglementaire afin d'assister à des funérailles à titre de porteur.

21.03 Fonction de juré ou de témoin - L'Employeur doit accorder un congé payé à un employé qui :

a) est tenu de faire partie d'un jury; ou
b) est sommé à comparaître comme témoin à une audience tenue :

(i) dans l'enceinte ou sur mandat d'un tribunal de justice ou d'un tribunal d'arbitrage, ou devant un grand jury;

(ii) devant un tribunal, un juge ou un coroner, un arbitre ou un tribunal d'arbitrage;

(iii) devant un conseil législatif, l'Assemblée législative ou l'un de leurs comités qui sont autorisés de par la loi à exiger la comparution de témoins devant eux;

(iv) devant un arbitre ou une personne ou un corps de personnes autorisés de par la loi à effectuer une enquête et à exiger la comparution de témoins devant eux.

Un tel employé doit recevoir la différence entre son traitement réglementaire et l'indemnité reçue à titre de juré ou de témoin, les frais de déplacement, de repas et autres dépenses n'étant pas compris, sur présentation d'un certificat de présence comme juré ou témoin. Si un employé est tenu de se présenter à une date quelconque pour faire partie d'un jury, mais qu'il n'est pas tenu de remplir ces fonctions pendant la journée entière, il doit ensuite se présenter au travail.

21.04 Congé de maternité

a) Avis - Au cinquième (5e) mois de sa grossesse au plus tard, une employée devra indiquer à l'Employeur la date prévue de l'accouchement. Si une employée n'a pas l'intention de retourner au travail après le congé de maternité, l'alinéa 14.02b) s'applique.

b) Certificat médical - Une employée qui demande un congé de maternité doit présenter avec sa demande une déclaration de son médecin indiquant que l'emploi jusqu'à la date précisée dans la demande ne nuira pas à sa santé.

c) Durée du congé - Le congé de maternité doit commencer deux (2) mois avant la date prévue de l'accouchement et doit être accordé plus tôt que les deux (2) mois ou différé, à condition de présenter un certificat d'un médecin praticien compétent sur son état de santé au surveillant. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut ordonner à une employée enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment où l'employée ne peut produire un certificat médical indiquant que sa condition ne l'empêche pas de remplir ses fonctions normales. Le congé de maternité prend fin au plus tard trois (3) mois après la date de l'accouchement, à moins que les deux (2) mois auxquels l'employée avait droit avant la date de l'accouchement n'aient été différés, dans lequel cas le nombre de jours inutilisés seront ajoutés aux trois (3) mois après la date de l'accouchement. L'employée accumule de l'ancienneté pendant son congé de maternité au même taux de crédit que si elle avait travaillé.

d) Retour au travail - Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le retour au travail, avec approbation écrite d'un médecin praticien compétent. Une telle employée doit être placée dans la classe qu'elle occupait auparavant à son lieu de travail (cité, ville ou village).

e) Congé de maternité payé - Les employées ayant droit au congé de maternité doivent être autorisées à utiliser jusqu'à dix (10) jours ouvrables, de leurs crédits de congés de maladie pour les appliquer à leur période d'attente de deux (2) semaines relative aux prestations de l'Assurance-chômage pour le congé de maternité.

f) Régime de prestations supplémentaires de chômage - Après avoir accumulé une année d'ancienneté, une employée qui retourne au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-chômage, est admissible à une indemnisation de congé de maternité en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage.

En ce qui a trait à la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage représentent des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-chômage auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75 %) pourcent de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'assurance-chômage auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.

"Taux de traitement réglementaire" désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paye de suppléance, la prime de relais, le surtemps ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.

g) Une employée qui se prévaut des dispositions de l'alinéa f) ci-dessus, doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des allocations de congé de maladie reçu.

h) Congé pour adoption légale - Sur demande, un employé doit obtenir un congé non payé de dix-sept (17) semaines pour adoption légale. L'employé accumule de l'ancienneté pendant son congé au même taux de crédit que s'il avait travaillé. Si les deux conjoints sont membres de la présente unité de négociation, cette disposition s'applique à l'un des deux conjoints seulement. Le congé doit débuter conformément à la Loi sur les normes d'emploi.

i) Congé de paternité - Un employé a droit à une journée de congé payé et à une journée de congé non payé à l'occasion de la naissance de son enfant. Un tel congé doit être pris dans un délai raisonnable de la naissance.

21.05 Congés d'examen - Si l'Employeur oblige un employé à écrire des examens ou à participer à un concours visant à améliorer sa compétence ou son poste, cet employé ne doit pas subir de perte de traitement ni d'ancienneté en vue d'écrire cet examen ou de participer à des concours qui se tiennent durant les heures de travail de l'employé.

21.06 Congés généraux

a) L'Employeur peut accorder un congé payé ou non payé à un employé qui le demande pour une raison valable et suffisante. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison.

b) L'Employeur accordera un congé à un employé pour des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste lorsqu'un tel congé est demandé au moment où le rendez-vous est fixé et lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail. Lorsqu'un tel congé est accordé, l'employé doit justifier son absence au moyen d'un certificat de rendez-vous de son médecin ou de son dentiste, sur demande de l'Employeur. Toute demande relative à un tel certificat doit être faite lorsque le congé est demandé.

c) L'Employeur peut accorder un congé payé dans des cas d'urgence lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail pendant une partie de la journée ou toute la journée. Un tel congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison valable.

21.07 Congés de citoyenneté - Un employé doit obtenir le temps libre nécessaire, avec rémunération, pour s'occuper de sa demande de citoyenneté canadienne.

21.08 Congés d'études

a) Sur demande, les employés doivent obtenir un congé d'études non payé suivant la règle voulant que les premiers arrivés soient les premiers servis, sous réserve des conditions suivantes :

1. L'employé doit présenter une demande écrite au directeur des Services des relations avec les employés (Social), Conseil de gestion, avec copies au directeur des Services des ressources humaines de son ministère, à son surveillant immédiat et au secrétaire du Syndicat.

2. Il faut pouvoir trouver une personne compétente pour remplacer l'employé qui demande le congé.

3. La durée totale du congé au sein de l'unité de négociation ne doit pas dépasser trente-six (36) mois en une période de douze (12) mois à compter du 1er septembre de chaque année.

4. Chaque demande doit être pour une période minimale de soixante (60) jours ouvrables consécutifs.

5. L'employé doit compter au moins deux (2) années d'ancienneté.

6. Le congé doit avoir comme but principal soit d'augmenter les possibilités d'avancement de l'employé dans sa carrière au sein du service gouvernemental, soit d'assurer à l'Employeur un employé plus compétent.

b) À son retour, l'employé doit obtenir un poste dans l'unité de négociation et si ce poste n'est pas dans la même région, l'employé doit avoir la préférence lorsqu'un poste devient vacant dans son ancienne région.

c) En plus de la disposition qui précède, les employés peuvent demander les avantages compris dans l'annexe "B" de la présente convention.

ARTICLE 22 - VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS

22.01 Salaires - Les salaires des employés doivent être établis conformément aux taux fixés à l'annexe "A" ci-jointe qui fait partie de la présente convention. Aux fins d'augmentation d'échelon salarial, les échelons du barème de traitement représentent une année de rendement satisfaisant.

22.02 À travail égal, salaire égal - Le principe du salaire égal pour un travail égal doit s'appliquer sans égard au sexe.

22.03 Jours de paye - L'Employeur convient de maintenir une période de paye à la quinzaine. Lorsque le jour réglementaire de paye coïncide avec un jour férié, le jour de paye doit être le dernier jour d'ouverture des banques avant ce jour férié.

22.04 Lorsqu'un employé obtient une augmentation annuelle dans la mesure prévue à l'annexe "A", la date de l'augmentation doit être portée au premier jour de la période de paye dans laquelle elle survient.

22.05 Paye de vacances - Sur préavis d'au moins quinze (15) jours, les employés doivent recevoir, au dernier jour ouvrable qui précède le début de leurs congés annuels, tout chèque qui pourra être dû durant la période de leurs congés annuels.

22.06 Blessure au travail - Un employé qui touche des indemnités pour blessures au travail en vertu de la Loi sur les accidents du travail , doit recevoir la différence entre l'indemnité versée par la Commission des accidents du travail et tout autre revenu (c.-à-d. les prestations d'invalidité en vertu du Régime de pensions du Canada) et son salaire net s'il avait continué de travailler. L'indemnité couvre uniquement la période d'incapacité totale temporaire de l'employé.

22.07 a) Allocation de retraite - Lorsqu'un employé comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, laquelle allocation doit être versée en une somme globale au moment de la retraite au taux réglementaire de traitement de l'employé. Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date à laquelle il a été mis en disponibilité. À la demande de l'employé, l'allocation doit être :

(i) versée en une somme globale au moment de la cessation ou de la retraite, ou

(ii) retenue pendant les deux (2) années suivantes d'imposition ou jusqu'à toute autre année après la cessation d'emploi.

b) Lorsqu'un employé souffre d'une incapacité permanente et demande à prendre sa retraite, ou lorsque l'Employeur oblige un employé à prendre sa retraite, pour cause d'incapacité permanente, ou lorsqu'un employé cesse de travailler pour cause d'incapacité permanente, et à défaut d'un commun accord, un conseil de médecins, dont la décision est finale et obligatoire pour les parties à la présente convention, doit être formé comme suit : un médecin nommé par la section locale, un médecin nommé par l'Employeur et un médecin nommé par les deux médecins ainsi choisis qui doit être le président. Si le conseil décide que l'employé souffre d'une incapacité permanente, l'employé doit être rétribué pour tout congé de fin d'emploi accumulé auquel il a droit en application du présent article. Les dépenses du conseil doivent être acquittées tout comme s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente de l'employé a été établie en vertu de la Loi sur les accidents du travail ou de la Loi sur le régime de pensions du Canada, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une autre décision de la part du conseil prévue au présent article.

c) Un employé qui prend une retraite anticipée conformément aux dispositions du paragraphe 23.02 de la présente convention et du Régime de pension de retraite dans les services publics a droit à son allocation de retraite.

22.08 Règlements sur les voyages - Les Règlements sur les voyages du Nouveau-Brunswick, modifiés de temps à autre, s'appliquent aux employés de l'unité de négociation. Le Syndicat peut, sur demande, faire une présentation à l'Employeur sur la question des Règlements sur les voyages.

22.09 Paye durant les affectations provisoires - Lorsqu'un employé est chargé de remplir temporairement les fonctions principales d'un poste dont la rémunération est plus élevée, pendant un minimum de cinq (5) jours de travail consécutifs, le taux de traitement actuel de cet employé doit être augmenté de cinq pour cent (5 %) au moins durant cette période temporaire.

22.10 Avis de renvoi - Lorsque l'Employeur a l'intention de renvoyer un employé, cet employé doit obtenir au moins un (1) mois d'avis et lorsque moins d'un (1) mois d'avis est donné, l'employé doit continuer de recevoir son traitement pendant un (1) mois après que l'avis est donné.

22.11 Allocation de responsabilité - Un employé qui est chargé d'un bureau et dont la description de classe ne prévoit pas de responsabilités assignées ou des fonctions telles celles énumérées ci-dessous, ou les deux, devra recevoir une allocation équivalant à 5 % de son taux de traitement. Ces responsabilités ou fonctions, ou les deux, pourraient rassembler ou comprendre les suivantes :

a) assurer la liaison entre leurs services et d'autres services gouvernementaux;

b) assurer des relations de travail efficaces entre les employés et les autres personnes dans le bureau;

c) assumer la responsabilité concernant les relations entre propriétaires et locataires;

d) agir en tant que chef d'équipe ce qui a trait à la réception et à la répartition des cas;

e) se charger d'embaucher le personnel temporaire ou surnuméraire ou de superviser le personnel de soutien;

f) s'occuper de tâches administratives, telles que la préparation de rapports mensuels et l'achat de fournitures.

ARTICLE 23 - RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION

23.01 Un employé peut prendre sa retraite à l'âge de soixante-cinq ans ou plus.

23.02 Un employé peut prendre sa retraite avant l'âge de soixante-cinq ans s'il obtient, en vertu de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics :

(i) une allocation annuelle (pension réduite selon les calculs actuariels);

(ii) une pension à jouissance immédiate; ou

(iii) une pension d'invalidité.

23.03 Avantages de retraite - Tous les avantages prévus par la Loi sur la pension de retraite dans les services publics doivent s'appliquer aux employés prenant leur retraite qui sont visés par les dispositions de cette loi, dans la mesure prévue par cette loi. Aux fins de la présente convention, la Loi sur la pension de retraite dans les services publics de 1966 codifiée jusqu'en 1977 doit prévaloir.

23.04 Pendant la période de trois ans précédant la date prévue de sa retraite, un employé qui désire participer à un programme de préparation à la retraite doit obtenir un congé payé et être remboursé pour les dépenses raisonnables encourus pour suivre un tel programme à l'intérieur de la province du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 24 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS

24.01 Participation au régime actuel - Tous les employés de l'unité de négociation doivent participer au régime actuel de l'assurance-vie collective de la Fonction publique en vigueur depuis le 1er avril 1973. La garantie d'assurance pour chaque employé doit être établie conformément au programme actuel et les contributions de l'Employeur et de l'employé doivent être conformes aux taux actuels. L'introduction d'un nouveau régime ou les changements envisagés quant au régime actuel doivent faire l'objet de négociations entre les parties.

24.02 Une personne qui accepte un emploi au sein de l'unité de négociation, en provenance des Parties II, III ou IV de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, dans un délai de quarante-cinq jours civils après la date de sa démission, doit conserver les avantages suivants :

(i) le nombre d'heures réglementaires d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins du droit à l'allocation de retraite;

(ii) les congés annuels auxquels elle a droit;

(iii) le droit de faire transférer ses crédits de pension, à condition qu'il y ait une entente de réciprocité entre les régimes de pension applicables;

(iv) le droit aux crédits de congés de maladie accumulés au service de l'Employeur précédent, jusqu'à concurrence de 240 jours.

24.03 a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime 4S/Écusson bleu de la Croix-Bleue ou son équivalent en faveur de tous les employés participants. L'adhésion de l'employé à ce régime est facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût des primes du régime lorsque l'employé l'y autorise.

b) L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du coût du régime de soins dentaires de base de la Croix-Bleue ou son équivalent en faveur de tous les employés tel qu'il a été convenu entre les parties. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime lorsque l'employé l'y autorise.

c) Couverture au moment de la retraite - Un employé peut, au moment de sa retraite, choisir de transférer sa couverture de soins de santé au Régime d'assurance collective applicable de la Croix-Bleue ou sa couverture équivalente gérée par l'Employeur pour les employés à la retraite.

24.04 a) Invalidité de longue durée - L'Employeur doit offrir aux membres du Syndicat, si le Syndicat le demande, un régime d'assurance-invalidité de longue durée semblable à celui qui est maintenant disponible dans la Fonction publique et dans la même proportion que celle offerte par le régime de la Fonction publique. Les primes seront payées par l'employé au moyen de retenues salariales, moyennant autorisation par l'employé d'effectuer de telles retenues.

b) Un employé réputé invalide et admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-invalidité de longue durée peut recevoir un congé approprié pour concorder avec son absence du travail pendant sa période totale d'invalidité pouvant aller jusqu'à vingt-huit (28) mois. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison valable. Il prend fin si l'employé reçoit une pension d'invalidité permanente ou accepte un autre emploi. L'Employeur accepte de rencontrer l'employé pendant sa période d'absence pour discuter d'autres possibilités d'emploi dans les services publics.

24.05 Assurance-invalidité de longue durée - Employés à temps partiel - Tous les employés à temps partiel sont couverts par le régime au même titre que les employés à temps plein en fonction de leur salaire et du nombre d'heures travaillées.

ARTICLE 25 - CLASSIFICATION

25.01 Classes actuelles - Les classes visées par la présente convention sont celles énumérées à l'annexe "A" de la présente convention.

25.02 Nouvelle classe - Lorsqu'une nouvelle classe est établie au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit fixer les taux de salaire applicables à cette nouvelle classe et en aviser le Syndicat. Dans un délai de trente (30) jours après avoir été avisé du nouveau taux, le Syndicat doit soit accepter le taux établi par l'Employeur ou indiquer qu'il désire négocier un nouveau taux.

Si le Syndicat omet d'indiquer son intention dans le délai de trente (30) jours, le taux fixé par l'Employeur demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention. Si le Syndicat demande la négociation d'un taux de traitement et que les parties ne peuvent parvenir à une entente, le taux de traitement seulement devra être soumis à l'arbitrage exécutoire en application de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

Le nouveau taux de traitement doit être rétroactif à la date à laquelle le poste a été comblé par un employé et toutes les autres modalités de la présente convention doivent s'appliquer durant cette période de rétroactivité et par la suite pendant la durée de la présente convention.

25.03 Changements au niveau des classes - Lorsque le travail ou les fonctions d'une classe sont soumis à des changements importants, sont augmentés ou diminués, l'Employeur doit en aviser le Syndicat et les taux de traitement relatifs à de tels changements doivent faire l'objet de négociations entre l'Employeur et le Syndicat, mais toutes les autres modalités de la convention doivent s'appliquer. Si les parties ne peuvent s'entendre sur les taux de traitement, la question doit être soumise à l'arbitrage en application de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Le nouveau taux doit être rétroactif à la date à laquelle les changements ont été apportés aux fonctions d'un employé.

25.04 Appel en matière de classification - Un employé qui estime que son poste a été classé ou reclassé de façon injuste ou incorrecte, a le droit de faire appel concernant une telle classification ou reclassification.

25.05 Descriptions de classes - Dans un délai de 30 jours après la signature de la présente convention, l'Employeur doit fournir au Syndicat les copies des descriptions de classes pour les classes visées par le présent contrat de travail. Lorsqu'ils ne sont pas indiqués dans la description de classe, l'Employeur doit fournir au Syndicat, pour fins de renseignement seulement, les critères établis pour l'avancement au sein des classes et tout changement y relatif. Il est entendu que les critères sont établis de façon unilatérale par l'Employeur.

ARTICLE 26 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

26.01 Activité professionnelle - Si, et lorsque l'Employeur accorde des congés payés pour participer à des activités de perfectionnement professionnel, assister à des ateliers, conférences, colloques ou à des réunions d'une association professionnelle et pour écrire des examens et recevoir un grade ou un diplôme, de tels congés devront être répartis équitablement entre les employés au sein des ministères respectifs.

ARTICLE 27 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

27.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de donner des contrats de travaux et de services à l'extérieur, mais nul employé ne doit subir une réduction de ses heures de travail ou de salaire, ou être mis en disponibilité à la suite de contrats de travaux ou de services données à l'extérieur.

ARTICLE 28 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

28.01 DÉFINITION

Désigne un changement dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités qui est directement lié à l'introduction d'équipement ou de matériel qui a pour effet de modifier les états de service ou les conditions de travail des employés.

28.02 INTRODUCTION

L'Employeur convient d'introduire tout changement technologique de façon à minimiser le plus possible les effets perturbateurs sur les employés et les services au public.

Lorsqu'un changement technologique doit être apporté, l'Employeur cherchera des moyens de minimiser les effets contraires sur les employés qui pourraient découler d'un tel changement.

28.03 AVIS

L'Employeur doit aviser le Syndicat, par écrit, de son intention d'apporter un changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date prévue du changement technologique. Les parties se rencontreront pendant cette période dans le but de discuter des mesures à prendre pour aider les employés qui pourraient être visés.

28.04 FORMATION

Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé subisse une formation supplémentaire, cette formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail, lorsque c'est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur, sans perte de traitement pour l'employé. Les heures consacrées à la formation sont réputées être des heures travaillées.

28.05 MUTATION ET MISE EN DISPONIBILITÉ

Si le poste d'un employé devient superflu à la suite d'un changement technologique, les dispositions de l'article 14 (Mise en disponibilité et rappel) s'appliquent. Le nom d'un employé mis en disponibilité en vertu de l'article 14 doit être inscrit sur une liste d'admissibilité conformément aux paragraphes 26(3) et 26(4) de la Loi sur la Fonction publique. Si un employé ne peut s'adapter à

un changement technologique, tous les efforts possibles doivent être faits pour réaffecter cet employé à un poste équivalent pour lequel il possède les compétences.

28.06 IMPACT DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

L'Employeur accepte d'aborder et d'étudier la question des répercussions des changements technologiques par l'entremise des comités Employeur-employés locaux et principaux inscrits à leur ordre du jour respectif.

ARTICLE 29 - GÉNÉRALITÉS :

29.01 Exemplaires de la convention -

a) La convention collective doit être imprimée en anglais et en français et les deux versions sont officielles.

b) La traduction de la convention collective bilingue sera effectuée par le Bureau de traduction du Nouveau-Brunswick puis soumise à l'approbation des parties visées par la présente convention.

c) L'impression de la convention collective bilingue est la responsabilité du Syndicat, sous un format approuvé par les parties visées par la présente convention collective. Toutefois, dans tous les cas, la convention collective rédigée par l'Employeur et originalement signée par les parties visées par la présente convention collective est la version officielle.

d) Le coût de l'impression de la convention collective bilingue sera partagé également par le Syndicat et l'Employeur. A cet égard, le Syndicat facturera l'Employeur cinquante pour cent (50 %) de la facture de l'imprimeur et lui remettra une copie de cette dernière facture démontrant que le versement a été effectué dans sa totalité.

29.02 Uniformes

a) L'Employeur doit continuer de fournir, d'entretenir et de faire nettoyer gratuitement, en faveur seulement des employés qui bénéficient actuellement de cet avantage, tous les uniformes requis dans l'accomplissement des fonctions d'un employé. De tels uniformes restent la propriété de l'Employeur et ne doivent pas être portés en dehors des heures de travail, ni amenés en dehors des locaux appartenant à l'Employeur.

b) Les employés qui sont tenus par l'Employeur de porter un uniforme dans l'exécution de leurs fonctions et qui ne sont pas visés par l'alinéa 29.02a) doivent obtenir un tel uniforme de l'Employeur.

29.03 Santé et sécurité - Les deux parties reconnaissent que la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail s'applique à la présente convention. Si l'on juge que la présente unité devrait compter une représentation locale au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité, le Syndicat doit avoir l'occasion de nommer ce (ces) représentant(s).

ARTICLE 30 - RÉTROACTIVITÉ

30.01 Les taux de traitement prévus dans la présente convention entrent en vigueur le 1er novembre 1989. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les heures réglementaires, le surtemps et le rappel effectués par un employé de l'unité de négociation.

30.02 Les personnes qui n'ont pas droit au traitement rétroactif sont les suivantes :

(1) celles qui ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé six (6) mois de service;
(2) celles qui ont été embauchées le 1er novembre 1989 ou après et qui ont quitté volontairement leur emploi avant la date de la signature de la présente convention;
(3) celles qui ont été congédiées pour des raisons de discipline;
(4) celles qui ont quitté leur emploi sans donner l'avis approprié tel que défini dans la présente convention;
(5) celles qui ne sont pas des employés aux termes du paragraphe 1.01 de la présente convention.

30.03 Toute personne ayant droit au traitement rétroactif prévu par les présentes et qui n'est pas un employé à la date de la signature de la présente convention, doit réclamer sa rétroactivité en envoyant un avis écrit à l'établissement, à l'organisme ou au ministère où elle travaillait auparavant, dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils après la signature de la présente convention. Le défaut de réclamer sa rétroactivité dans les quarante-cinq (45) jours entraînera la perte de tout droit au traitement rétroactif.

ARTICLE 31 - DURÉE ET CESSATION

31.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pour une période commençant le jour de la signature de la présente convention et se terminant le 31 octobre 1992, et doit être renouvelée automatiquement par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

31.02 Convention demeure en vigueur - Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention aura été donné, la présente convention doit demeurer en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit conclue quant à son renouvellement, ou quant à toute modification ou substitution à y apporter, ou jusqu'à ce qu'une impasse soit déclarée en application de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 13 jour de février 1990.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

ANNEXE "A"

RÉHABILITATION ET THÉRAPIE

TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er NOVEMBRE 1989

	A	B	C	D	E
Hygiéniste dentaire	903	955	1010	1068	1128
Administrateur de l'aide au revenu I Agent de probation et de libération conditionnelle I Psychométricien I Dirigeant des loisirs III Spécialiste en thérapie récréative II Travailleur social I Agent en toxicologie communautaire I	947	1011	1076	1146	1219
Diététicien I	964	1030	1094	1165	1244
Agent des droits de la personne I	1013	1060	1111	1163	1217
Administrateur de l'aide au revenu II Hygiéniste alimentaire I Spécialiste en thérapie récréative III	1058	1109	1164	1225	1289
Orthophoniste I	1073	1127	1184	1244	1308
Psychométricien II	1109	1164	1225	1289	1351
Ergothérapeute I Physiothérapeute I	1125	1159	1193	1230	1267
Agent des droits de la personne II	1163	1217	1273	1330	1394
Diététicien II Administrateur de l'aide au revenu III Hygiéniste alimentaire II Ergothérapeute II Physiothérapeute II Agent de probation et de libération conditionnelle II Psychométricien III Agent en toxicologie communautaire II Travailleur social II Administrateur des services professionnels	1164	1225	1289	1351	1420
Administrateur de l'aide au revenu IV	1225	1289	1351	1420	1492
Orthophoniste II	1245	1310	1374	1442	1516
Administrateur de l'aide au revenu V Travailleur social III Ergothérapeute III	1289	1351	1420	1492	1565
Surveillant en travail social	1315	1378	1448	1522	1596
Psychologue-clinicien I Travailleur social IV	1457	1530	1608	1689	1773
Psychologue-clinicien II	1663	1748	1836	1927	2028

ANNEXE "A"

RÉHABILITATION ET THÉRAPIE

TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er NOVEMBRE 1990

	A	B	C	D	E
Hygiéniste dentaire	921	974	1030	1089	1151
Administrateur de l'aide au revenu I Agent de probation et de libération conditionnelle I Psychométricien I Dirigeant des loisirs III Spécialiste en thérapie récréative II Travailleur social I Agent en toxicologie communautaire I	966	1031	1098	1169	1243
Diététicien I	983	1051	1116	1188	1269
Agent des droits de la personne I	1033	1081	1133	1186	1241
Administrateur de l'aide au revenu II Hygiéniste alimentaire I Spécialiste en thérapie récréative III	1079	1131	1187	1250	1315
Orthophoniste I	1094	1150	1208	1269	1334
Psychométricien II	1131	1187	1250	1315	1378
Ergothérapeute I Physiothérapeute I	1148	1182	1217	1255	1292
Agent des droits de la personne II	1186	1241	1298	1357	1422
Diététicien II Administrateur de l'aide au revenu III Hygiéniste alimentaire II Ergothérapeute II Physiothérapeute II Agent de probation et de libération conditionnelle II Psychométricien III Agent en toxicologie communautaire II Travailleur social II Administrateur des services professionnels	1187	1250	1315	1378	1448
Administrateur de l'aide au revenu IV	1250	1315	1378	1448	1522
Orthophoniste II	1270	1336	1401	1471	1546
Administrateur de l'aide au revenu V Travailleur social III Ergothérapeute III	1315	1378	1448	1522	1596
Surveillant en travail social	1368	1434	1507	1583	1661
Psychologue-clinicien I Travailleur social IV	1486	1561	1640	1723	1808
Psychologue-clinicien II	1696	1783	1873	1966	2069

ANNEXE "A"

RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er MAI 1991

	A	B	C	D	E
Hygiéniste dentaire	939	993	1051	1111	1174
Administrateur de l'aide au revenu I Agent de probation et de libération conditionnelle I Psychométricien I Dirigeant des loisirs III Spécialiste en thérapie récréative II Travailleur social I Agent en toxicologie communautaire I	985	1052	1120	1192	1268
Diététicien I	1003	1072	1138	1212	1294
Agent des droits de la personne I	1054	1103	1156	1210	1266
Administrateur de l'aide au revenu II Hygiéniste alimentaire I Spécialiste en thérapie récréative III	1101	1154	1211	1275	1341
Orthophoniste I	1116	1173	1232	1294	1361
Psychométricien II	1154	1211	1275	1341	1406
Ergothérapeute I Physiothérapeute I	1171	1206	1241	1280	1318
Agent des droits de la personne II	1210	1266	1324	1384	1450
Diététicien II Administrateur de l'aide au revenu III Hygiéniste alimentaire II Ergothérapeute II Physiothérapeute II Agent de probation et de libération conditionnelle II Psychométricien III Agent en toxicologie communautaire II Travailleur social II Administrateur des services professionnels	1211	1275	1341	1406	1477
Administrateur de l'aide au revenu IV	1275	1341	1406	1477	1552
Orthophoniste II	1295	1363	1429	1500	1577
Administrateur de l'aide au revenu V Travailleur social III Ergothérapeute III	1341	1406	1477	1552	1628
Surveillant en travail social	1395	1463	1537	1615	1694
Psychologue-clinicien I Travailleur social IV	1516	1592	1673	1757	1844
Psychologue-clinicien II	1730	1819	1910	2005	2110

ANNEXE "A"

RÉHABILITATION ET THÉRAPIE

TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er NOVEMBRE 1991

	A	B	C	D	E
Hygiéniste dentaire	977	1033	1093	1155	1221
Administrateur de l'aide au revenu I Agent de probation et de libération conditionnelle I Psychométricien I Dirigeant des loisirs III Spécialiste en thérapie récréative II Travailleur social I Agent en toxicologie communautaire I	1024	1094	1165	1240	1319
Diététicien I	1043	1115	1184	1260	1346
Agent des droits de la personne I	1096	1147	1202	1258	1317
Administrateur de l'aide au revenu II Hygiéniste alimentaire I Spécialiste en thérapie récréative III	1145	1200	1259	1326	1395
Orthophoniste I	1161	1220	1281	1346	1415
Psychométricien II	1200	1259	1326	1395	1462
Ergothérapeute I Physiothérapeute I	1218	1254	1291	1331	1371
Agent des droits de la personne II	1258	1317	1377	1439	1508
Diététicien II Administrateur de l'aide au revenu III Hygiéniste alimentaire II Ergothérapeute II Physiothérapeute II Agent de probation et de libération conditionnelle II Psychométricien III Agent en toxicologie communautaire II Travailleur social II Administrateur des services professionnels	1259	1326	1395	1462	1536
Administrateur de l'aide au revenu IV	1326	1395	1462	1536	1614
Orthophoniste II	1347	1418	1486	1560	1640
Administrateur de l'aide au revenu V Travailleur social III Ergothérapeute III	1395	1462	1536	1614	1693
Surveillant en travail social	1480	1552	1630	1714	1797
Psychologue-clinicien I Travailleur social IV	1577	1656	1740	1827	1918
Psychologue-clinicien II	1799	1892	1986	2085	2194

ANNEXE "A"

RÉHABILITATION ET THÉRAPIE

TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er MAI 1992

	A	B	C	D	E
Hygiéniste dentaire	992	1048	1109	1172	1239
Administrateur de l'aide au revenu I Agent de probation et de libération conditionnelle I Psychométricien I Dirigeant des loisirs III Spécialiste en thérapie récréative II Travailleur social I Agent en toxicologie communautaire I	1039	1110	1182	1259	1339
Diététicien I	1059	1132	1202	1279	1366
Agent des droits de la personne I	1112	1164	1220	1277	1337
Administrateur de l'aide au revenu II Hygiéniste alimentaire I Spécialiste en thérapie récréative III	1162	1218	1278	1346	1416
Orthophoniste I	1178	1238	1300	1366	1436
Psychométricien II	1218	1278	1346	1416	1484
Ergothérapeute I Physiothérapeute I	1236	1273	1310	1351	1392
Agent des droits de la personne II	1277	1337	1398	1461	1531
Diététicien II Administrateur de l'aide au revenu III Hygiéniste alimentaire II Ergothérapeute II Physiothérapeute II Agent de probation et de libération conditionnelle II Psychométricien III Agent en toxicologie communautaire II Travailleur social II Administrateur des services professionnels	1278	1346	1416	1484	1559
Administrateur de l'aide au revenu IV	1346	1416	1484	1559	1638
Orthophoniste II	1367	1439	1508	1583	1665
Administrateur de l'aide au revenu V Travailleur social III Ergothérapeute III	1416	1484	1559	1638	1718
Surveillant en travail social	1502	1575	1654	1740	1824
Psychologue-clinicien I Travailleur social IV	1601	1681	1766	1854	1947
Psychologue-clinicien II	1826	1920	2016	2116	2227

ANNEXE "A"

AGENTS DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS

TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er NOVEMBRE 1989

	A	B	C	D	E
APCL I	934	982	1031	1083	1139
APCL II	1170	1230	1293	1359	1425
APCL III	1406	1477	1551	1630	1709

TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er NOVEMBRE 1990

	A	B	C	D	E
APCL I	953	1002	1052	1105	1162
APCL II	1193	1255	1319	1386	1454
APCL III	1434	1507	1582	1663	1743

TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er MAI 1991

	A	B	C	D	E
APCL I	972	1022	1073	1127	1185
APCL II	1217	1280	1345	1414	1483
APCL III	1463	1537	1614	1696	1778

TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er NOVEMBRE 1991

	A	B	C	D	E
APCL I	1011	1063	1116	1172	1232
APCL II	1266	1331	1399	1471	1542
APCL III	1522	1598	1679	1764	1849

TAUX À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1er MAI 1992

	A	B	C	D	E
APCL I	1026	1079	1133	1190	1250
APCL II	1285	1351	1420	1493	1565
APCL III	1545	1622	1704	1790	1877

ANNEXE "B"

CONGÉS D'ÉTUDES

.01 Un employé doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études.

.02 (1) Une aide financière peut être accordée à un employé en congé d'études. Cette aide financière peut comprendre la totalité ou une partie des frais suivants : le traitement de l'employé, les frais de scolarité, les frais de voyage, les repas et le logement, les manuels, les frais d'inscription ou d'examen et toutes autres dépenses connexes justifiées.

(2) Un employé qui se voit accorder un congé d'études à long terme ou spécial doit signer un billet à ordre sans intérêt pour le montant de l'aide financière reçue, le traitement d'un employé substitut non compris, ainsi qu'un engagement de service compensatoire.

(3) La période de service compensatoire définie dans l'engagement de service compensatoire doit être d'au moins 12 mois ou l'équivalent de la durée du congé d'études accordé si cette période est plus longue.

(4) Lorsqu'un employé ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme qui équivaut par rapport au coût de la formation ce à quoi la période de service terminée équivaut par rapport au total de la période de service compensatoire prévue dans l'engagement. Le solde du billet à ordre sera recouvré à moins qu'il ne soit radié.

(5) Un employé qui ne termine pas le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais doit respecter l'engagement financier et l'engagement de service compensatoire sur une base proportionnelle. Cette exigence peut être annulée lorsque le défaut de terminer le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'est pas imputable à l'employé.

.03 (1) Un employé en congés d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels. Il est interdit de remettre à plus tard les crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de 12 mois ou plus.

(2) Un employé en congés d'études à long terme ou spécial ne peut obtenir une augmentation au mérite, mais il peut la recevoir à compter du premier jour du mois où il retourne au travail.

.04 (1) Pour déterminer le montant d'aide financière à verser par l'Employeur, le pourcentage obtenu du système de points ci-joint peut être appliqué à la totalité ou à une partie des articles inclus dans le total de l'aide financière demandée. Le système de points doit servir à calculer la partie du traitement à rembourser lorsque l'employé est en congé d'études à long terme ou spécial.

(2) Lorsqu'un employé en congés d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il n'est pas tenu de rembourser, les sommes allouées en vertu de la présente politique de congés d'études peuvent être réduites en conséquence.

.05 (1) Un congé d'études à court terme peut être accordé pour permettre à un employé de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, s'il sera absent du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.

(2) Les frais de transport, repas et logement ne peuvent pas dépasser l'indemnité maximale prescrite dans les directives sur les voyages.

.06 (1) Un employé peut obtenir un remboursement des frais de scolarité après avoir terminé avec succès des cours qui ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou qui n'exigent que de brèves absences.

(2) Lorsqu'un employé a droit au remboursement des frais de scolarité, il peut également obtenir :

a) un congé payé pour écrire des examens;

b) le remboursement des dépenses occasionnées par les examens;

c) le remboursement des frais de voyage conformément aux règlements sur les voyages.

.07 (1) On peut accorder un congé d'études à long terme à un employé pour lui permettre de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, s'il sera absent du travail pour une période dépassant 30 jours ouvrables.

(2) Sous réserve du paragraphe .04, on peut accorder à l'employé une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

a) les frais de scolarité, si la réclamation est appuyée d'un reçu;

b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études, conformément aux règlements sur les voyages;

c) les manuels;

d) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposé.

.08 (1) On peut accorder un congé d'études spécial à un employé lorsque celui-ci est choisi par le Gouvernement pour fréquenter l'École nationale d'administration, l'École nationale d'administration publique, le Collège de la Défense nationale ou un établissement semblable.

(2) Sous réserve du paragraphe .04, on peut accorder à l'employé une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

a) les frais de scolarité, si la réclamation est appuyée d'un reçu;

b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études, conformément aux règlements sur les voyages;

c) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposé.

SYSTÈME DE POINTS

Le tableau suivant doit servir de guide pour déterminer le montant d'aide financière reçu par l'employé. On peut accorder 1, 2 ou 3 points dans chacune des trois colonnes de la demande de congé. Les points accordés dans chaque colonne sont additionnés pour donner le nombre total de points applicables à la demande. On calcule l'aide financière maximale reçue par l'employé en appliquant le pourcentage approprié du tableau au coût total de la formation proposée. Par exemple, si une demande avait reçu 2, dans chacune des colonnes 1, 2 et 3 respectivement, ceci donnerait un total de 6 points. Si le système de pourcentage est utilisé, l'employé aura droit à un maximum de 60 % du traitement et de toutes les autres dépenses auxquelles le ministère ou le Conseil de gestion, ou les deux, pourraient vouloir appliquer la formule. Un exemplaire de la formule de points remplie doit être annexé à chaque demande de congé d'études.

Lorsqu'une demande présentée vise le perfectionnement de l'employé selon un projet de carrière, les critères du système de points peuvent être interprétés comme se rapportant à l'emploi ou aux fonctions proposés plutôt qu'à l'emploi actuel de l'employé.

Rapport entre les fonctions de l'emploi et la formation proposée
1. Utile sans avoir un rapport direct.

Principal bénéficiaire de la formation proposée
Surtout l'employé.

Nécessité de la formation proposée
L'employé doit répondre aux normes d'éducation minimales de l'emploi actuel.

Rapport entre les fonctions de l'emploi et la formation proposée
2. Généralement rattaché aux fonctions de l'employé.

Principal bénéficiaire de la formation proposé
L'employé et l'organisation sont bénéficiaires à part égale.

Nécessité de la formation proposée
L'employé doit se tenir au courant des nouvelles connaissances et techniques.

Rapport entre les fonctions de l'emploi et la formation proposée
3. Très particulièrement rattaché à la plupart des fonctions de l'employé.

Principal bénéficiaire de la formation proposée
L'organisation surtout.

Nécessité de la formation proposée
Des fonctions ou responsabilités nouvelles ou éventuelles exigent cette formation pour le bon fonctionnement du programme.

Points	% du salaire
0-3	0 %
4	40 %
5	50 %
6	60 %
7	80 %
8	90 %
9	100 %

LETTRE D'ENTENTE
entre
le Conseil de gestion
et
le Syndicat canadien de la Fonction publique
section locale 1418
Groupe : Réhabilitation et thérapie

Étant donné le nombre élevé de postes vacants auquel doivent faire face les ministères, établissements et organismes au moment du recrutement de physiothérapeutes, d'ergothérapeutes, d'orthophonistes et de diététiciens qualifiés et du maintien de ces effectifs, les parties conviennent de maintenir le sixième (6e) échelon dans l'échelle de traitements décrite ci-dessous :

Classification	Échelon six (Échelon F) le 1er nov. 1989	Taux à la quinzaine le 1er nov. 1990	Taux à la quinzaine le 1er mai 1991	Taux à la quinzaine le 1er nov. 1991	Taux à la quinzaine le 1er mai 1992
Hygiéniste dentaire	1186	1210	1234	1283	1302
Diététicien I	1305	1331	1358	1412	1433
Ergotherapeute I	1328	1355	1382	1437	1459
Physiothérapeute I	1328	1355	1382	1437	1459
Orthophoniste I	1373	1400	1428	1485	1507
Orthophoniste II	1590	1622	1654	1720	1746

Fait le 13 février 1990.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

Date le 13 février 1990

Date le 13 février 1990

LETTRE D'INTENTION

Les parties conviennent de maintenir le Comité mixte d'étude des classifications composé de deux représentants de l'Employeur et de deux représentants du Syndicat. Le mandat du Comité décrit dans la lettre d'intention du 29 juin 1988 prévaudra. Le comité doit soumettre aux deux parties un rapport final sur les travaux accomplis à ce jour dans les deux mois qui suivent la signature de la présente convention collective.

Un comité de même nature devra, sous réserve du même mandat et des mêmes critères, étudier et réviser ce qui suit :

1. Les classification des

   psychologues-cliniciens I et II,
   administrateurs de l'aide au revenu IV et V,
   travailleurs sociaux III et IV,
   orthophonistes II.

2. Les nouvelles classifications créées par l'Employeur le 25 octobre 1989 (ergothérapeutes III, agents en toxicologie communautaires I et II, surveillants en travail social).

3. Les classifications des agents des programmes culturels et de loisirs I, II et III.

4. Les diverses responsabilités et fonctions des travailleurs sociaux I et II et des agents de probation et de libération conditionnelle I et II.

Le Comité peut soumettre des rapports intérimaires aux deux parties. Toutefois un rapport complet et final doit être présenté à l'Employeur et au Syndicat au plus tard le 1er décembre 1990.

POUR LE SYNDICAT

Date le 13 février 1990

POUR L'EMPLOYEUR

Date le 13 février 1990

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur convient de respecter les obligations prescrites dans la lettre d'entente du 29 juin 1988 concernant les administrateurs en service social dont la classification a été changée en raison de la réorganisation du ministère. Cette obligation ne s'applique qu'aux employés touchés au départ. Ces employés qui demandent et acceptent un autre poste ne seront pas couverts par la présente lettre d'entente.

POUR LE SYNDICAT

Date le 13 février 1990

POUR L'EMPLOYEUR

Date le 13 février 1990

LETTRE D'ACCORD
entre
le Conseil de gestion
et
le S.C.F.P., section locale 1418
Groupe : Réhabilitation et thérapie

Les parties conviennent que le taux de salaire de l'agent des droits de l'homme fixé à l'annexe «A» a reçu la même augmentation générale que tous les autres groupes de l'unité de négociation, soit 13,5 % pour la durée de la convention.

Les parties conviennent aussi qu'elles ne sont toujours pas parvenues à un entente quant au taux de salaire des agents des droits de l'homme en vigueur avant le 1er novembre 1989 et que les négociations entre les parties n'ont pas résolu cette mésentente. Elles conviennent aussi que la question du taux de salaire convenable pour les agents des droits de l'homme sera soumise à l'arbitrage exécutoire en application du paragraphe 25.02 de la convention.

Les parties acceptent de modifier l'annexe «A» de la convention si de tels rajustements du salaire des agents des droits de l'homme font partie de la sentence arbitrale.

POUR LE SYNDICAT

Date le 13 février 1990

POUR L'EMPLOYEUR

Date le 13 février 1990